

# I Inleiding

## 1 Plaatsbepaling en definitie arbeidsrecht

### Arbeidsrecht

Het arbeidsrecht, dat deel uitmaakt van het sociaal recht, bestaat uit twee delen:

- het individuele arbeidsrecht; en
- het collectieve arbeidsrecht.

*Het onderscheid tussen deze twee 'pijlers' van het arbeidsrecht is in hoge mate didactisch van aard. Desalniettemin bevat dit boekje overeenkomstig deze indeling de 'Basics' van het Nederlandse arbeidsrecht. Ondanks het feit dat het arbeidsrecht in hoge mate wordt beïnvloed door de internationale (vooral de Europese) regelgever, bevat dit boekje geen apart hoofdstuk internationaal arbeidsrecht.*

## 2 Individueel arbeidsrecht

### Individuele relatie werkgever-werknemer

Het individuele arbeidsrecht bevat regels die zien op de individuele relatie tussen een werkgever en een werknemer. Het gaat hierbij om:

- het arbeidsovereenkomstenrecht in enge zin met regels betreffende het aangaan en uitvoeren van arbeidsovereenkomsten (zie nrs. 4-32); en
- het ontslagrecht met regels betreffende het eindigen van arbeidsovereenkomsten (zie nrs. 33-50).

In verband met de grote omvang van het individueel arbeidsrecht is ervoor gekozen om de arbeidsomstandigheden- en arbeidstijdenregelgeving niet in dit boekje te behandelen.

### **Wijzigingen in 2020 door Wab**

- De ‘Wet arbeidsmarkt in balans’ (Wab) uit 2019, zoals aangepast in diverse wetten en uitgewerkt in uitvoeringsregelgeving, heeft per 1 januari 2020 primair wetsartikelen uit het arbeidsovereenkomsten- en ontslagrecht gewijzigd (hfdst. II en III).
- Deze Boom Basics gaat uit van de stand van zaken met ingang van 1 januari 2022 en bevat dus een basale weergave van het arbeidsovereenkomstenrecht en ontslagrecht zoals dat luidt na wijziging daarvan door de Wab.

## **3 Collectief arbeidsrecht**

### **Collectieve werknemersbelangenbehartiging**

Het collectief arbeidsrecht bevat de regels die de werknemersbelangenbehartiging door vakbond(en) en ondernemingsraad (OR) enerzijds en de werkgeversbelangenbehartiging (al dan niet door werkgeversorganisaties) anderzijds normeren. Het bestaat uit:

- het cao-, avv- en collectief actierecht met regels betreffende de werking van door vakbonden met werkgevers(organisaties) gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), het algemeen verbindend verklaren (avv) van bepalingen daaruit en de regels betreffende het organiseren van een collectieve actie (zie nrs. 51-63);
- het medezeggenschapsrecht met regels ziend op inspraak en medebeslissing van OR's bij grofweg het financieel-economi-

sche en sociaal-economische reilen en zeilen van de onderneming van een werkgever (ondernemer) (zie nrs. 64-79).

## II Het arbeidsovereenkomstenrecht

### 4 Inleiding

Het arbeidsovereenkomstenrecht in ruime zin ziet op de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst, de nakoming en het eindigen daarvan. Deze regels zijn in de eerste plaats te vinden in titel 10 Boek 7 BW ('Arbeidsovereenkomst'), maar daarnaast ook in andere rechtsbronnen, zoals een cao (zie nr. 51 e.v.). Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste regels betreffende de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst en de nakoming daarvan, oftewel het arbeidsovereenkomstenrecht in enge zin.

*Geen aandacht wordt besteed aan de handelsvertegenwoordiger en de zeevarende.*

#### Wijzigingen in 2020 door Wab

- De Wab heeft per 1 januari 2020 wetsartikelen uit het arbeidsovereenkomstenrecht gewijzigd.
- Deze Boom Basics gaat uit van de stand van de wet- en regelgeving van 1 januari 2022 en bespreekt deze basaal.

### 5 Hoe komt een arbeidsovereenkomst tot stand?

#### Verbintenissenrecht (Boeken 3 en 6 BW)

De regels uit het gewone verbintenissenrecht inzake rechtshandelingen en overeenkomsten zijn op de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst van toepassing. Daarbij valt te denken aan de regels inzake aanbod en aanvaarding (art. 6:217 BW). Ook

mag er bijvoorbeeld geen sprake zijn van bedreiging, bedrog en misbruik van omstandigheden (art. 3:44 BW). Boek 7 BW vormt hierop een *lex specialis* en heeft daarmee voorrang op de Boeken 3 en 6 BW (*lex generalis*).

### **Aanbod en aanvaarding (art. 6:217 BW)**

- Een arbeidsovereenkomst komt tot stand door een aanbod door de ene partij en de aanvaarding hiervan door de andere partij.
- Het moment van wilsovereenstemming is bepalend voor het ontstaan van de overeenkomst.

Het moment van wilsovereenstemming behoeft echter nog niet het aanvangstijdstip van de overeenkomst te zijn. Vaak komen partijen een arbeidsovereenkomst overeen, die pas op een later tijdstip aanvangt dan het moment van wilsovereenstemming.

*John is eigenaar van een strandtent. Op 2 april 2022 ontmoet hij studente Ellen op zijn terras. Zij heeft wel belangstelling om tijdens de zomervakantie voor hem te werken. John denkt hierover na en stuurt haar op 5 april 2022 een aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst, inhoudende dat Ellen van 21 juni tot en met 21 augustus 2022 in zijn Beachclub als serveerster zal gaan werken. Ellen aanvaardt dit aanbod en stuurt op 7 april 2022 een brief daarover aan John. Op de datum van ontvangst hiervan door John, komt er tussen hem en Ellen een arbeidsovereenkomst tot stand. Deze gaat echter pas in per 21 juni 2022.*